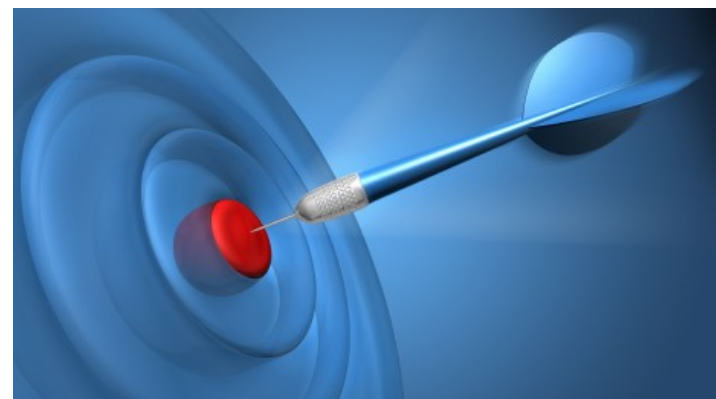


Nevládní neziskové organizace pro HEN

přednáška, 27. 11. 2012



Řízení NNO

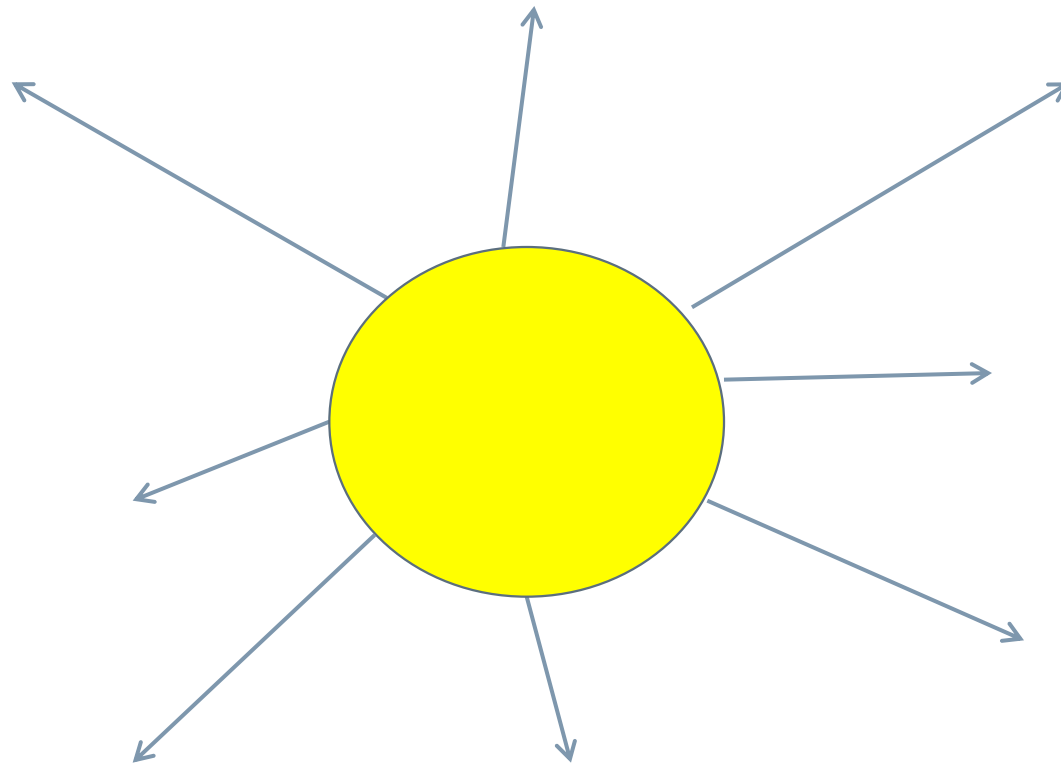
Strategické plánování

LITERATURA

- Šedivý M., Mendlíková O.: Úspěšná nezisková organizace
- Drucker, Peter F.: Řízení neziskových organizací
- Plamínek, Jiří a kol: Řízení neziskových organizací
- Bárta, Jiří: Strategické plánování pro neziskové organizace
- Kažmierski, Tomáš, Pelcl Petr: Projektové a strategické plánování pro neziskové organizace

+ literatura o managementu





ŘÍZENÍ - LIDÉ

Největším bohatstvím každé organizace jsou její lidé

- berou **poslání** za své

Motivy lidského chování

- **uspokojování potřeb**

Abraham Maslow – Hierarchie potřeb



POTŘEBY, LIDÉ , NNO

Přemýšlíme li nad chováním lidí, zamysleme se nejprve nad jejich potřebami a mírou jejich uspokojení. Snáze pak pochopíme jejich skutky.

Práce v NNO nabízí široký prostor pro uspokojování osobních potřeb:

- náležet k nějaké skupině, být užitečný
 - navazovat sociální kontakty
 - smysluplně využívat svůj (volný) čas
 - být uznávaný a respektovaný
 - nalézt vlastní seberealizaci
-

ŘÍZENÍ, LIDÉ, TÝMOVÁ SPOLUPRÁCE

Organizace vznikla jako skupinka nadšenců. A nyní?

TÝM $1+1 > 2$

Kvalitně fungující tým?

- malá skupinka se společným cílem
- působení členů navazuje a vzájemně doplňuje
- jasně vymezené odpovědnosti a role
- efektivní komunikace, konstruktivní řešení sporů
- ochota a schopnosti hodnotit proces spolupráce
- důvěra a dobré mezilidské vztahy

CO OVLIVŇUJE FUNGOVÁNÍ SKUPINY?

- Velikost skupiny

- Výběr členů

ztotožnění se společným cílem, odbornost, osobnostní charakteristiky

- Rozdělení teamových rolí

Belbinův model: režisér, sháněl, rejpal, chrlič, koordinátor, hasič, tahoun, dotahovač

- Důvěra

- Komunikace

- Přiměřenost společného cíle

- Konstruktivní řešení sporů

- Schopnost reflexe, poučení z vlastní zkušenosti

- Atmosféra vzájemné pohody, sdílená radost

OSOBNOST LÍDRA

Kvalitní, členy týmu respektovaná osobnost, která je schopná motivovat druhé a koordinovat jejich práci = přirozený, neformální leader.



ŘÍZENÍ ORGANIZACE

Kontinuum řídicích stylů ...

... poměr mezi uplatňováním autority vedoucího a respektováním názorů skupiny

Strecková – formy řízení:

přímá direktivní, přímá nedirektivní, nepřímá nedirektivní

ŘÍZENÍ

Paul Hersey a Keneth Blanchard – situační vedení



ŘÍDÍCÍ CYKLUS

1. Prognózování
2. Koncipování
3. Plánování
4. Operativní řízení
5. Kontrolování
6. Organizování
7. Motivování



PROCESNÍ A PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ

Řízení projektů

X

Řízení procesů v organizaci



STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ



CO JE STRATEGICKÉ ŘÍZENÍ, STRATEG. PLÁNOVÁNÍ

- Strategické rozhodnutí – dlouhodobé
- Strategický záměr – dlouhodobý
- Strategická změna – dlouhodobý dopad
- Strategie – alternativní cesta
- Strategické plánování – proces
- Strategický plán – dokument
- Strategické řízení – proces naplňování



STRATEG. PLÁNOVÁNÍ A SOUVISLOSTI

1. Strategické plánování

- Ověření platnosti, resp. formulace nového poslání
- Anal. vnějšího a vnitřního prostředí, stanovení kritických faktorů úspěchu ze situační analýzy
- Stanovení dlouhodobých cílů organizace
- Vytváření, vyhodnocení a volba strategií
- Zpracování implementačního plánu

2. Strategický plán

3. Krátkodobé, operační plánování

4. Běžné činnosti organizace

5. Monitorování, hodnocení

PROCES STRATEGICKÉHO PLÁNOVÁNÍ



REFORMULACE POSLÁNÍ

Současné poslání

Charakteristika organizace:

1. O co usiluje
2. Kdo jsou klienti, zákazníci
3. Jaké programy, produkty nabízíme?
4. Jaká je působnost naší organizace
5. Na jakých hodnotách stavíme
6. Jaké jsou přednosti naší organizace

Aktualizované poslání

SOUČASNÍ A POTENCIÁLNÍ KLIENTI

Současní klienti

Jejich potřeby, jak je uspokojujeme, jak je chceme uspokojovat

Potenciální klienti

Jejich potřeby, jak je uspokojujeme, jak je chceme uspokojovat



KONKURENTI A SPOLUPRACUJÍCÍ ORGANIZACE

- Současná konkurence / Organizace, se kterými spolupracujeme – oblasti
O co soupeříme
- Potenciální konkurence / Organizace, se kterými soupeříme - oblasti
O co soupeříme
- Vnímání
- Analýza prostředí pro činnost



SWOT ANALÝZA

Silné stránky

Slabé stránky

Příležitosti

Hrozby



KDE CHCEME BÝT ZA TŘI ROKY

- Vize, kam se chceme posunout, jak chceme vystupovat vůči našim klientům, jakou roli chceme hrát
- Strategické směry rozvoje



ZPRACOVÁNÍ IMPLEMENTAČNÍHO PLÁNU

Dlouhodobé cíle

Strategie pro dosažení dlouhodobých cílů

Krátkodobé cíle

Klíčové akce vedoucí k dosažení krátkodobých cílů



AKČNÍ PLAN

- KLÍČOVÉ AKCE PRO IMPLEMENTACI SP

Akce

Zodpovídá

Termín

Odhad nákladů

Možné finanční (jiné) zdroje

